

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3436 di lunedì 24 novembre 2014

Formazione ed esperienza del lavoratore nell'uso di una attrezzatura

L'attività di formazione dei lavoratori alla quale è tenuto il datore di lavoro non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore formatosi per effetto di una lunga esperienza lavorativa. A cura di G.Porreca.

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 21242 del 26 maggio 2014 - Pres. Brusco ? Est. Dovere ? P.M. Policastro - Ric. N. W..

Commento a cura di Gerardo Porreca.

In tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori l'attività di formazione dei lavoratori, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore formatosi per effetto di una lunga esperienza lavorativa o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione fra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica fra di loro. E' l'insegnamento che discende da questa sentenza della Corte di Cassazione. L'apprendimento acquisito dal lavoratore a seguito dell'esperienza e delle prassi di lavoro infatti, ha ribadito la suprema Corte, non valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione previste dalle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro da realizzare secondo le formalità stabilite dalle stesse.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0098R] ?#>

Il fatto, l'iter giudiziario e il ricorso in Cassazione

La Corte d'Appello ha confermata la sentenza emessa dal Tribunale nei confronti dell'amministratore di una società giudicato responsabile del reato di lesioni colpose gravi commesse in danno di un dipendente il quale, mentre stava lavorando su un apparecchio tritacarne con la mano sinistra infilata nel macchinario indossando dei guanti di ferro, veniva a contatto con la lama dell'apparecchiatura ferendosi e riportando l'amputazione di due falangi. Al legale responsabile della società era stato ascritto di non aver adeguatamente formato il lavoratore sull'uso della attrezzatura di lavoro ed in particolare sulla funzione del dispositivo di protezione rappresentato dal vassoio del tritacarne nonché sulla pericolosità insita nell'utilizzo di guanti con maglie di ferro durante l'impiego del macchinario. Per la Corte d'Appello il fatto che il lavoratore avesse una generica consapevolezza della necessità di utilizzare i dispositivi di protezione, costituiti nel caso particolare dal vassoio che egli aveva rimosso, non ha implicato un esonero delle responsabilità del datore di lavoro in quanto era stato provato che nessuna attività di sensibilizzazione al problema della sicurezza era stata svolta e che nessuna direttiva specifica era stata imposta.

Avverso tale decisione l'imputato ha ricorso in cassazione a mezzo del proprio difensore di fiducia il quale ha dedotto un vizio motivazionale nella sentenza avendo la Corte di Appello affermato che il lavoratore non era stato adeguatamente formato in ordine alle modalità di un corretto utilizzo del tritacarne sulla base del solo fatto che questi aveva tolto il vassoio, componente di sicurezza dell'apparecchio, e sulla base della deposizione di una teste le cui dichiarazioni sono risultate in contrasto con quanto asserito dal lavoratore infortunato. In sostanza, secondo la difesa, la Corte d'Appello non ha spiegato per quale ragione ha affermato che è risultata provata la circostanza della mancata sensibilizzazione del lavoratore al tema della sicurezza e che a questi non era stata imposta alcuna direttiva, atteso che lo stesso lavoratore aveva dichiarato di aver lavorato per molti anni con il tritacarne e di esser stato fornito di tutti gli strumenti antinfortunistici. Ad avviso del ricorrente quindi dalla Corte di Appello era stata ascritta una responsabilità penale in assenza di condotta colpevole.

Le decisioni della Corte di Cassazione

Il ricorso è stato ritenuto infondato dalla Corte di Cassazione che lo ha pertanto rigettato. La Corte di Cassazione ha posto in evidenza che l'ispettrice della Asl, a seguito delle indagini esperite in azienda, aveva accertato che nessuna attività di formazione era stata effettuata in favore del lavoratore infortunato il quale non era stato informato delle caratteristiche del tritacarne e sul funzionamento dei dispositivi di protezione. Lo stesso lavoratore aveva affermato di essere consapevole del fatto che togliere il vassoio era pericoloso e di aver già lavorato con macchine simili ma meno veloci. La Sez. IV ha ritenuta corretta l'affermazione fatta dalla Corte territoriale allorquando, preso atto di una conoscenza generica da parte del lavoratore delle modalità di utilizzo dell'apparecchio e dei connessi rischi insiti, ha sostenuto che una siffatta cognizione anche quando derivata dal pregresso svolgimento di compiti analoghi non surroga l'attività di formazione che il datore di lavoro è tenuto a somministrare al lavoratore.

La Corte di Cassazione ha quindi tratteggiato i contorni ed i contenuti dell'obbligo di formazione gravante sul datore di lavoro in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro. Questi, ha ricordato la Sez. IV, ha l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, in maniera tale da renderlo edotto sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto senza che abbia rilievo, nel senso di escludere siffatto obbligo, la circostanza della destinazione occasionale del lavoratore a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attende. A ciò va aggiunto che il D. Lgs. n. 626/94, vigente all'epoca dell'infortunio, all'art. 3, comma 1 lett. s) aveva posto la "informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro" tra le misure generali di tutela, distinguendole peraltro dalla diversa ed ulteriore misura generale costituita dalle istruzioni adeguate ai lavoratori di cui all'art. 3, comma 1, lett. t) del D. Lgs. n. 626/94.

Alla luce del profilo normativo sopra indicato, relativo all'attività di formazione che il datore di lavoro deve assicurare al lavoratore, la Corte di Cassazione ha messo in evidenza il principio in base al quale *"in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenze del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenze che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla legge"*. Ne consegue quindi, ha così concluso la suprema Corte, che la prova dell'assolvimento degli obblighi di informazione e di formazione del lavoratore infortunato non può ritenersi data dalla dichiarazione da questi resa con la quale lo stesso ha indicato una personale pluriennale esperienza dell'uso dell'attrezzatura di lavoro.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it